

TERCERA PARTE

12. ESTRATEGIAS DE OPERACIONALIZACIÓN Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

12.1 Aspectos generales

Los módulos de *Formación para la Empleabilidad y para la Ciudadanía* deberán operar en un contexto que es complejo por varios motivos. De esta complejidad, se destacan las siguientes características:

- a) Requieren estar contextualizados, como ya se ha mencionado, dentro de la estrategia mayor de la cual forman parte y que está diseñada por el programa FORMUJER.
- b) Deben ser flexibles en modalidad y duración para poder:
 - i) operar en instituciones de Formación Profesional de países diferentes;
 - ii) incluir opciones que faciliten su manejo por distintos actores en otros.

En todo el trabajo, el papel de el/la docente será fundamental como facilitador/a del aprendizaje.

12.2 Estrategias de operacionalización

Mientras que una institución determinada podría, tal vez, estar dispuesta y/o tener las condiciones técnicas, materiales y financieras para seguir todas las indicaciones de un determinado diseño de operacionalización, otra podría encarar restricciones altamente obstaculizantes para el mismo objetivo. En este contexto, y tras la búsqueda de la mayor flexibilidad, se ha tomado la decisión de proponer dos diseños básicos de operacionalización:

- ➔ una modalidad presencial, y
- ➔ una modalidad a distancia.

En ambos casos habrá una cuota importante de proceso no convencional, así como la temática y fines tampoco lo son. La modalidad a distancia considera actividades presenciales, no presenciales y flexibilidad. Es importante acotar que la flexibilidad tiene límites no solamente desde el punto de vista de la capacidad de su planificación y operacionalización, sino que también para no sobrecargar a el/la participante y restarle horas de descanso o dedicación al cumplimiento de sus roles de miembro de una familia y ciudadano/a inserto/a en una comunidad.

Como diseño básico, se plantea una duración de veinte horas presenciales para cada módulo, vale decir, una semana de media jornada, con cuatro horas diarias durante cinco días.

12.3 Estrategias metodológicas

En cuanto a las estrategias metodológicas, se utilizarán métodos y técnicas de carácter participativo, de resolución de problemas, de acompañamiento específico de las mujeres que coadyuven para el logro de su socialización, entendida como uno de los objetivos del proceso de aprendizaje.

Se buscará en la medida de lo posible apelar a las metodologías de resolución de problemas, trabajo por proyecto, trabajo en equipo, en el entendido que se trata de metodologías que permiten la superación de la enseñanza asignaturista y teórica exigiendo la multidisciplinariedad, la integración y aplicación de conocimientos y porque reproducen las actuales prácticas productivas introduciendo la asunción de responsabilidades, el dilema de la gestión, la identificación de prioridades y encadenamientos, movilizandando la inteligencia y la subjetividad.

12.4 La creación de un ambiente de aprendizaje para educación a distancia

En esta primera etapa de diseño de los módulos no se realizará una versión en medios informáticos por lo que la estrategia sugerida para educación a distancia se basa en materiales escritos y eventualmente audiovisuales.

El ambiente de aprendizaje podría basarse en casos, para cuyo abordaje el/la estudiante podría tener un conjunto de oportunidades consistentes fundamentalmente en:

- Búsqueda de información.
- Acción.
- Solicitud de ayuda.

La búsqueda de información

Se presenta el caso y el/la participante es invitado/a a reunirse con compañeros de estudios y plantearse preguntas y solicitar orientación, procurando encontrar las respuestas en el mismo texto o recurriendo a el/la docente o a otras fuentes que pudieren proporcionarle información.

Acción

En torno al caso, el/la participante puede también tomar acción visitando en forma simulada dos espacios disponibles para tal fin: una oficina de empleos y una organización laboral.

Solicitud de ayuda

Se trata de estimular a cada persona para que comprenda que todos se interrelacionan y que lo más importante será ser capaz de dar las respuestas requeridas y no de quedarse aislada sin buscar ayuda.

En suma, el ambiente que se intentaría presentar sería «el aula», con posibilidades de tomar acción para consultas en «la oficina de empleos», que es la oficina de empleos de la comuna o barrio, y en «XX» (nombre de fantasía), una organización laboral donde están trabajando dos mujeres «amigas» de los/as participantes.

Las visitas podrían consistir en:

- Visitas de agentes externos al curso.
- Visitas que hacen los/as participantes a diversos lugares.

Es necesario especificar:

- «El aula» es el núcleo del módulo. Allí están los/as participantes. Desde este espacio existen viajes por los cuales el/la participante va a la oficina de empleos y también por los cuales visita la organización donde trabajan las dos compañeras.
- La oficina de empleos de la comuna funciona en la Municipalidad. Toca a cada participante tomar la iniciativa para averiguar cuándo y a qué horas atienden, qué papeles piden, con quién hay que hablar, qué se debe pedir, qué respuestas se pueden esperar. Por ejemplo, cuando vayan a esta oficina, probablemente serán enviados/as a entrevistas de trabajo. ¿Cómo comportarse en la entrevista? Este sería el tipo de dinámica que les haría volver al aula en demanda de ayuda para la entrevista.
- La organización laboral tiene empleadas a Marta y Cristina. Marta, de 22 años de edad, ha vivido hasta ese momento con empleo informal y sumamente precario y después del curso que ha hecho de Formación profesional está trabajando por primera vez en un empleo con obligaciones y derechos. Ella vive con su madre y sus hermanos menores. Cristina tiene 35 años, hace 10 años que está casada, tiene secundaria incompleta. Antes de casarse trabajó como dependiente en una panadería (ahí conoció a Carlos, su esposo). Desde que se casó se ha dedicado a criar a los dos hijos y a cuidar del hogar. Carlos tiene una situación laboral inestable por años. Cristina se decidió y realizó un curso de Formación Profesional después del cual logró entrar a trabajar en una empresa.

En cuanto a las visitas, tanto las de agentes externos al curso, como asimismo las visitas que harán los/as participantes a diversos lugares, deberían constituir oportunidades privilegiadas de apertura de oportunidades y experiencias de vida, especialmente necesarias en personas que han tenido escasas interacciones sociales con distintos actores y que están, por el contrario, marcadas por la exclusión social o en riesgo de ella.

Ambos módulos podrían desarrollarse en el mismo ambiente de aprendizaje. En el caso de empleabilidad, el énfasis estaría en aspectos específicos del tema, con mención general de los otros temas que se recuperarían en ciudadanía para profundizarlos. En cuanto a los espacios, el primero sería siempre el centro, trabajándose más en el primer módulo los espacios 2 y 3, mientras que en el segundo módulo el complemento de las visitas adquiriría un protagonismo mayor.

13. LA EVALUACIÓN

13.1 Algunas ideas de marco

Tres son las ideas que se estiman centrales como referencia para la evaluación que se aspira a realizar respecto a los módulos:

- a) la evaluación como un proceso continuo;
- b) la evaluación como una experiencia de aprendizaje (Mentkowski, 1994);
- c) la evaluación como una oportunidad de empoderamiento (Fetterman et al., 1996).

a) La evaluación continua

En la visión de una evaluación continua, se distinguen los siguientes momentos:

- ➔ Evaluación diagnóstica, antes del inicio de cada módulo.
- ➔ Evaluación formativa o de proceso, durante el estudio del módulo.
- ➔ Evaluación sumativa o final.

Dentro de esta evaluación sumativa o final se procurará atender a:

- la evaluación de la reacción de los/as participantes (¿les agradó el módulo?);
- la evaluación de resultados (¿aprendieron? ¿qué aprendieron? ¿cuánto aprendieron?);
- la evaluación de aplicación (¿aplican lo aprendido?);
- la evaluación de impacto (si aplican lo aprendido, ¿qué cambios se producen en la realidad?).

b) La evaluación como una experiencia de aprendizaje

Se procurará que cada experiencia de evaluación constituya una experiencia de aprendizaje tanto para los/as participantes como para los/as responsables de la docencia. En este sentido, la evaluación deberá ser siempre formativa.

c) La evaluación como una oportunidad de empoderamiento

El propósito es pasar de una visión y autovisión de los/as participantes como sujetos evaluados a personas que construyen su propia evaluación para conocer en qué situación está, apreciar sus logros y debilidades y conducir su propio proceso de aprendizaje. En el caso de los/as docentes, es también un empoderamiento respecto a la autoevaluación de sus decisiones y trabajo técnico con vías a mejorarlo.

13.2 Procedimientos e instrumentos

Se reitera la idea que un principio básico del trabajo con competencias consiste en que la competencia se evalúa en una situación laboral. A pesar de que los módulos buscarán desarrollar capacidades y no competencias propiamente tales, se tratará de realizar evaluaciones parecidas a aquellas en uso para la evaluación de las competencias. En este sentido, se buscarán *evidencias* que demuestren la presencia de la capacidad, para lo cual se propone la utilización de tres tipos de procedimientos:

- procedimientos de observación,
- procedimientos de pruebas y
- portafolio.

Entre los procedimientos de observación se utilizarán:

- pautas y
- listas de cotejo.

Entre los procedimientos de pruebas se apelará a:

- pruebas orales,
- pruebas escritas y
- pruebas prácticas o de ejecución.

En cuanto al portafolio, éste es un procedimiento relativamente más nuevo que consiste en que cada participante abra y mantenga una carpeta, archivador o portafolio en el cual guarde los resultados de su trabajo, principalmente el registro de las acciones que ha realizado; las pruebas que ha hecho, con sus resultados; las decisiones que ha ido tomando para mejorar su aprendizaje. La idea se originó en el tipo de evaluación de ciertas profesiones que por su naturaleza requieren de evidencias más concretas, como es el caso de un/a arquitecto/a, un/a fotógrafo/a, un/a modelo, casos en que más que el curriculum vitae, a un posible empleador le interesa el portafolios con las fotografías de los diseños en que ha participado, las fotografías que ha sido capaz de tomar, las fotografías para las cuales ha posado.

Para el desarrollo de los módulos y la evaluación final convendría tratar de aprovechar al máximo el bagaje cultural y la experiencia laboral que pudieran tener los/as participantes.

Se precisa un énfasis en la dimensión formativa de la evaluación. La evaluación debe estar estratégicamente incorporada en todo el curso de auxiliar y no como un evento final. En esta forma, es posible reunir evidencias a lo largo del curso sobre las capacidades que está construyendo la persona, se le retroalimenta en forma oportuna para modificar o mejorar aquello en que tiene problemas y se desarrolla una autoconfianza y empoderamiento para el momento de la evaluación final o sumativa.